SKRIPSI

KEBIJAKAN DINAS PENDIDIKAN
DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Penelitian di Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat

Disusun Oleh:

Costan Sedik

09522191

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA"APMD"
YOGYAKARTA
2016

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini sudah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Sekolah Tinggi Pembangunan masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 20 April 2016

Pukul : 09.00 WIB

Tempat : Ruang ujian Skripsi STPMD"APMD" Yogyakarta

TIM PENGUJI

NAMA	TANDA TANGAN
Drs. Supardal, M.Si **Ketua/Penguji/Pembimbing**	_____
Dr.R.Widodo Triputro,MM., M.Si **Penguji Samping I**	_____
Drs. Suharyanto, MM **Penguji Samping II**	_____

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Gregorius Sahdan S.IP, MA

HALAMAN MOTTO

Kegembiraan dan Harapan

(Gaudium et Spes)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orangtua tercinta

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan berkat dan kesempatan yang dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Kebijakan Dinas Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia" dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh gelar Strata Satu dari Prodi Ilmu Pemerintahan di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas petunjuk dan bimbingan yang telah penulis terima selama melakukan penyusunan skripsi ini kepada:

1. Bapak Habib Muhsin, S.Sos., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta;
2. Bapak Drs. Supardal M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan untuk penyelesaian skripsi ini;
3. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, April 2016

Costan Sedik

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....i

Halaman Pengesahan.....ii

Halaman Motto.....iii

Halaman Persembahan.....iv

Kata Pengantar.....v

Daftar Isi.....vi

Daftar Tabel.....ix

Daftar Gambar.....x

Sinopsis.....xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah.....10
C. Tujuan Penelitian.....10
D. Manfaat Penelitian.....11
E. Kerangka Teori.....11

E.1 Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....11

E.1.1 Pengertian Kebijakan Pemerintah.....11

E.1.2 Kualitas Sumebr Daya Manusia.....13

E.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....16

E.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....16

E.2.2 Tujuan dan Manfaat pengembangan Sumber Daya Manusia.....18

E.2.3 Studi Lanjut.....21

E.2.4 Pendidikan dan Pelatihan.....23

E.3 Konsep Sumber Daya Manusia.....39

E.4 Peran Dinas Pendidikan.....41

F. Ruang Lingkup Penelitian.....42
G. Metode Penelitian.....43

BAB II PROFIL KABUPATEN TAMBRAUW DAN DINAS PENDIDIKAN

A. Profil Kabupaten Tambrauw.....47
1. Letak Geografis.....47
2. Demografi.....52
3. Ketenagakerjaan.....54
4. Agama.....56
5. Pemerintah Kabupaten Tambrauw.....57
B. Profil Dinas Pendidikan.....61

BAB III Analisis Kebijakan Dinas Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas

Sumber Daya Manusia

A. Deskripsi Informan 71
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dititikberatkan pada pengembangan
Pegawai di Dinas Pendidikan dengan :
1. Memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang
berdasarkan analisa kebutuhan, hasil penilaian kinerja, assesment atau
pengembangan
karir.....75
2. Studi Lanjut.....80
C. Pengembangan kompetensi teknis fungsional dilakukan untuk meningkatkan

Keterampilan (skill) karyawan guna mendukung kinerja dibidang tugasnya.

Dilaksanakan dengan sebagai berikut :

1. Seminar.....84
2. Training.....86
3. Lokakarya.....89
4. Studi Banding.....91

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....94
B. Saran.....96

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Indikator Pendidikan di Distrik Syujak Tahun 2013.....6
2. Tabel 2.1 Luas wilayah Kabupaten Tambrauw menurut distrik (Km^2).....49
3. Tabel 2.2 Pembagian wilayah administrasi Kabupaten Tambrauw.....52
4. Tabel 2.3 Kependudukan Kabupaten Tambrauw Tahun 2011-2013.....53
5. Tabel 2.4 Ketenagakerjaan Kabupaten Tambrauw Tahun Tahun 2011-2013.....54
6. Tabel 2.5 Data penduduk berdasarkan pendidikan angka partisipasi sekolah berdasarkan kelompok umur.....55
7. Tabel 2.6 Jumlah penduduk berdasarkan agama.....56
8. Tabel 2.7 Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw.....59
9. Tabel 3.1 Deskripsi informan berdasarkan jabatan.....72
10. Tabel 3.2 Deskripsi informan berdasarkan umur.....73
11. Tabel 3.3 Deskripsi informan berdasarkan tingkat pendidikan.....74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peta Kabupaten Tambrauw.....48

Gambar 2.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw.....61

SINOPSIS

Upaya membangun kualitas SDM tidak terlepas dari mutu pendidikan, karena melalui proses pendidikan memiliki implikasi terhadap aspek-aspek sebagai berikut: Pertama, menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, menciptakan suasana dalam proses belajar mengajar yang mampu membangkitkan dan menumbuhkkembangkan kreatiivitas, inovasi dan bakat belajar. Ketiga, menumbuhkembangkan daya juang (*fighting spirit*), profesionalisme dan wawasan keunggulan. Keempat, menumbuhkembangkan sikap hidup hemat, cermat, tertib, tekun dan disiplin, dan kelima menumbuhkembangkan moral dan budi pekerti yang luhur. Sekolah berperan besar dalam pengembangan berbagai aspek dari anak didik, apa lagi dengan kondisi yang seperti sekarang, yaitu untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia, tentu saja sekolah menjadi ujung tombak dan mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karen aitu penulis etrtarik menulis judul Pengembangan Sumebr Daya Manusia di Papua.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 12 orang. Terdiri dari Kepala dinas Pendidikan Tambrauw, Kasubag perencanaan dan evaluasi, Kepala Seksi Pendidikan kesetaraan, Kasubag pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan, kepala sekolah SMA sausapor, Guru sekolah SMA Sausapor, Pengawas pendidikan, Ketua adat, tokoh agama dan masyarakat

Adapun hasil penelitian ini ialah Pengembangan sumber daya manusia dititik beratkan pada pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan dengan : a). Memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang berdasarkan analisa kebutuhan, hasil penilaian kinerja, assessment atau pengembangan karir. b) Studi lanjut sudah dilakukan oleh guru – guru Pegawai Negeri Sipil dibawah Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw dan dibiayai oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tambrauw. Pengembangan kompetensi teknis fungsional dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan (skill) karyawan guna mendukung kinerja dibidang tugasnya. Dilaksanakan dengan sebagai berikut :1) Seminar sudah dilaksanakan dan diikuti oleh kepalas ekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan guru di sekolah masing masing peserta. Sehingga diharapkan dengan meningkatnya mutu guru dan anak didik maka sekolah tersebut mendapatkan akreditasi yang baik dan diharapkan semua anak didik nya bisa berhasil melalui ujian nasional dengan hasil yang memuaskan.2) Training /Pelatihan sertifikasi sangat baik untuk dilakukan setiap organisasi termasuk Dinas Pendidikan Tambrauw. Terutama guru – guru sekolah agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan. 3) Lokakarya sudah berjalan baik di Dinas Pendidikan dengan melibatkan para guru-guru dalam merumuskan rancangan kurikulum agar mutu pendidikan dan pengembangan sumber manusia di Kabupaten Tambrauw dapat terus ditingkatkan.4) Studi Banding, Tujuan dilaksanakannya studi banding adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja guru, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas sekolah sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Pengalaman negara-negara Asia seperti Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Singapura membuktikan kebanaran hal tersebut (Hidayat Syarief, 1998:1). Upaya membangun kualitas SDM tidak terlepas dari mutu pendidikan, karena melalui proses pendidikan memiliki implikasi terhadap aspek-aspek sebagai berikut: Pertama, menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, menciptakan suasana dalam proses belajar mengajar yang mampu membangkitkan dan menumbuhkkembangkan kreatiivitas, inovasi dan bakat belajar. Ketiga, menumbuhkembangkan daya juang (*fighting spirit*), profesionalisme dan wawasan keunggulan. Keempat, menumbuhkembangkan sikap hidup hemat, cermat, tertib, tekun dan disiplin, dan kelima menumbuhkembangkan moral dan budi pekerti yang luhur.

Kunci dari permasalahan di Papua Barat adalah sumber daya manusia. Masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia Papua adalah hal yang sering didengar di tingkat lokal Papua dan nasional. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan dan kualitas hidup masyarakat yang relatif rendah akibat kurangnya pelayanan kesehatan bermutu, masalah perekonomian, serta kurangnya infrastruktur yang kurang menjangkau hingga ke pelosok-pelosok. Selama ini, tingkat pendidikan rakyat Papua masih terbilang rendah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat partisipasi murni pendidikannya. Badan Pusat

Statistik (2010) mencatat angka partisipasi murni pendidikan Papua pada seluruh jenjang (TK, SD, SMP, dan SMU/SMK) hanya mencapai 553.290 dari 1.270.150 anak usia sekolah (0-19 tahun). Artinya, 50 persen lebih anak-anak usia sekolah tidak mendapatkan pendidikan di sekolah. Terutama, di kampung-kampung pedalaman.

Faktor mahalnya biaya dan jauhnya sekolah menjadi kendala. Namun, faktor utamanya adalah kurangnya guru (berkualitas) untuk mendidik anak-anak usia sekolah mendapatkan pendidikan layak. Dari total 20.624 guru di Papua sebanyak 18.584 belum berkualifikasi sebagai guru. Sementara, baru 2.040 guru berkualifikasi S1. Dari jumlah itu, 1.176 telah besertifikasi profesi guru dan sisanya, 864 guru masih dalam proses sertifikasi.

Akibatnya, Indeks Pembangunan Manusia (IPM atau *Human Development Index*/HDI) di Tanah Papua tergolong rendah. IPM –yang kini dikampanyekan sebagai *Millenium Development Goals* (MDGs)– diukur dari tingkat *melek* huruf, pendidikan, dan standar (taraf) hidup. Indeks ini menentukan apakah kualitas SDM suatu daerah atau negara termasuk kategori maju, berkembang, atau terbelakang.

Ada empat kategori IPM menurut *United Nations Development Program* (UNDP) dari skala 0,0-100,0. Pertama, tingkat rendah. IPM berada di kisaran kurang dari 50,0. Kedua, tingkat menengah ke bawah dengan IPM 50,0-65,9. Ketiga, tingkat menengah ke atas dengan IPM di kisaran 66,0-79,9. Dan keempat, tingkat tinggi dengan IPM lebih dari 80,0. Di Indonesia, IPM nasional rata-rata tercatat 69,6, di mana DKI Jakarta menempati posisi tertinggi dengan IPM 77,6.

Sementara, IPM di Papua hanya berkisar 50,0-65,9. Artinya, tingkat IPM di Papua masih di tingkat menengah ke bawah. Dengan kata lain, IPM Papua masih rendah. Sehingga, antara IPM Jakarta dan Papua (serta daerah-daerah lain di Tanah Air) masih terdapat jurang perbedaan yang menganga lebar. Artinya, kualitas pendidikan di Papua masih perlu ditingkatkan secara konsisten, agar mereka mampu mengejar ketertinggalan dengan daerah lain, terlebih Sumatera, Jawa, dan Bali (kompasiana.com).

Pendidikan merupakan masalah penting bagi pembangunan di Papua Barat. Pendidikan yang baik adalah sumber terciptanya sumber daya manusia. Dari berbagai masalah yang ada di Papua Barat dapat dilihat bahwa ada tuntutan besar untuk segera meningkatkan kualitas sumber daya manusia Papua. Bahkan, karena penekanan utama program-program pembangunan otonomi khusus di Papua Barat sejak tahun 2008 adalah pada bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi kerakyatan, dan infrastruktur maka sudah tentu diharapkan pula peningkatan sumber daya manusia yang pengembangannya sangat tergantung pada pelaksanaan keempat bidang tersebut. Hal itu dapat dilihat sebagai ciri keberhasilan pelaksanaan otonomi khusus di Provinsi Papua Barat.

Tidak banyak masyarakat Papua Barat yang memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pendidikan layak khususnya bagi masyarakat yang bermukim di daerah pedalaman. Otonomi khusus diukur dari seberapa jauh masyarakat Papua Barat di kawasan-kawasan terpencil mampu meningkatkan sumber daya manusia karena tersedianya pelayanan pendidikan yang bermutu. Jika ukurannya hanya dibatasi pada masyarakat Papua Barat yang bermukim di daerah perkotaan maka hal tersebut tidak akan pernah menggambarkan keberhasilan otonomi khusus yang sebenarnya. Pelayanan

pendidikan seharusnya dirancang dengan metode yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat Papua Barat.

Masyarakat Papua Barat khususnya yang bermukim di daerah pedalaman, masih kurang menyadari pentingnya arti pendidikan. Hal ini tidak dapat dilihat dari satu sisi saja. Dari sisi pemerintah, mereka telah melaksanakan otonomi khusus pada bidang pendidikan sesuai dengan program yang dicanangkan. Namun, dari sisi masyarakat Papua Barat, masih banyak dari mereka yang belum merasakan manfaat otonomi khusus tersebut. Terjadi miskomunikasi antara pemerintah dan masyarakat setempat. Jika hal ini terus berlanjut maka implementasi pelaksanaan otonomi khusus tidak akan berhasil dan tidak mampu menjadikan bidang pendidikan sebagai salah satu perekat Tanah Papua ke dalam NKRI.

Keberhasilan pelaksanaan program-program pendidikan di daerah pedalaman adalah dengan memperbanyak fasilitas dan dukungan bagi guru yang bekerja di daerah pedalaman. Begitu juga dengan sosialisasi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Kurangnya informasi mengenai pembangunan pendidikan di daerah pedalaman menyebabkan masyarakat tidak mengetahui maksud dan tujuan dari program-program pendidikan di era otonomi khusus ini serta rendahnya partisipasi dan kesadaran dari masyarakat untuk menuntut ilmu dan keterampilan.

Pendidikan juga merupakan salah satu kunci untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran di Papua Barat, baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Dengan pendidikan yang bermutu, masyarakat Papua Barat akan dapat membawa dirinya ke lapangan pekerjaan yang lebih baik dan tidak akan ada lagi pengangguran di Tanah Papua. Sumber daya alam Papua yang demikian banyaknya juga akan terolah dengan

baik dan bijak di tangan masyarakat Papua, dan hal tersebut juga mampu membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat.

UU No. 35/2008 tentang Otonomi Khusus bagi Papua telah mengakomodir Provinsi Papua Barat ke dalam UU Otsus yang secara otomatis juga telah memberikan kewenangan dan kekuasaan pada Provinsi Papua Barat untuk mengelola pemerintahan daerah dan membangun ketertinggalan serta mengurangi keterbelakangan yang selama ini dirasakan oleh daerah dan masyarakatnya. Masalah dasar yang ada di Tanah Papua adalah kemiskinan dan kebodohan yang menyebabkan rendahnya sumber daya manusia. Hal ini berdampak pada pembangunan yang merupakan tujuan dari diberikannya otonomi khusus bagi Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat. Dengan adanya otonomi khusus pada bidang pendidikan seharusnya dapat meningkatkan sumber daya manusia Papua. Sistem pendidikan pada era otonomi khusus harus dikembangkan sedemikian rupa sehingga benar-benar menjamin terciptanya sumber daya manusia yang bermutu. Diperlukan adanya suatu *affirmative action* di bidang pendidikan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia Provinsi Papua Barat, yaitu dengan melakukan penyesuaian sistem pendidikan yang signifikan terhadap kebudayaan dan lokalitas daerah dalam standar pendidikan di Provinsi Papua Barat.

Dalam Undang – Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Ada banyak faktor pendukung untuk keberhasilan suatu

proses pendidikan. Misalnya Kurikulum yang solid, tenaga pendidik yang profesional, sarana pendidikan yang lengkap, suasana belajar yang tenang, tingkat inteligensi siswa yang diatas rata - rata dan lain - lain.

Namun demikian, proses pendidikan tetap berlangsung meskipun tidak selalu didukung oleh faktor -faktor pendukung tersebut. Sehingga produk sumber daya manusia yang dikeluarkan menjadi lulusan yang tidak memiliki keterampilan khusus yang bisa diandalkan untuk menopang kehidupannya di masa yang akan datang. Secara garis besar pendidikan di Indonesia, umumnya pola pendidikan masih mengacu pada kuantitas peserta didik, belum memikiran kualitas. Proses pendidikan berjalan tidak maksimal sebagaimana yang diharapkan. Cenderung peserta didik hanya menghabiskan waktu datang kesekolah dan pulang tanpa memiliki bekal ilmu yang secara pasti bisa di aplikasikan dalam kehidupan mereka sehari -hari.Yang lebih parah lagi di daerah - daerah terpencil dan jauh dari jangkauan pembangunan. Kesemua faktor pendukung itu kadang - kadang tidak dimiliki sama sekali.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini, salah satu distrik di Kabupaten Tambrauw yang memiliki kekurangan guru. Proses belajar mengajar tidak dapat dilakukan dengan efektif.

Tabel 1.1

Indikator Pendidikan di Distrik Syujak tahun 2013

Uraian	**SD**
Jumlah Sekolah	1
Jumlah Guru	6
Jumlah Murid	56
Jumlah kelas	6
Rasio Murid-sekolah	56
Rasio Murid-guru	9,33

Sumber : Dinas Pendidikan kabupaten Tambrauw

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tenaga pengajar masih kurang. Pada tahun 2013 di Distrik Syujak tercatat hanya memiliki 1 Sekolah Dasar (SD) Negeri yang berada di desa Syujak, dengan jumlah murid sebanyak 56 siswa. Selain keberadaan sekolah, ketersediaan guru juga penting dalam menunjang pendidikan di wilayah Distrik Syujak. Jumlah guru yang berada di Distrik Syujak sebanyak 6 guru, dimana 1 guru berpendidikan SPG/SMA dan 5 guru berpendidikan D-II.

Berdasarkan rasio murid terhadap guru diperoleh bahwa 1 orang guru dimungkinkan untuk mengajar 9 murid. Sekolah menengah pertama (SLTP) dan sekolah menengah umum (SMU) belum tersedia di DistrikSyujak. Untuk mengakses pendidikan di jenjang ini penduduk biasanya menyekolahkan ke Distrik Fef atau ke Kota Sorong. Kurangnya sarana dan fasilitas pendidikan yang tersedia di distrik merupakan salah satu faktor yang Menyebabkan kebanyakan anak-anak tidak melanjutkan sekolah selain itu kesadaran penduduk untuk bersekolah masih relatif rendah. Hal ini yang seharusnya menjadi perhatian dari pemerintah daerah sehingga anak - anak di daerah terpencil juga bisa mendapatkan pendidikan.

Berbicara tentang peningkatan mutu pendidikan, maka diperlukan sebuah komitmen, baik oleh pemerintah, pihak sekolah, dan masyarakat. Karena itu, kalau kita ingin bangsa ini maju maka mulai saat ini pola pikir kita tentang paradigma pendidikan meski diubah. Sebagai bahan perbandingan, anggaran dana untuk bidang lain, misalnya bidang ekonomi dan pembangunan infrastruktur, maka akan tampak bahwa anggarannya bisa dua kali lipat dari anggaran pendidikan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pembangunan fisik masih menjadi primadona bagi pemerintah baik pusat maupun daerah.

Artinya juga bahwa, pembangunan mental belum menjadi prioritas utama bagi pemerintah.

Sejalan dengan otonomi daerah yang juga berbarengan dengan adanya otonomi pendidikan, maka seharusnyalah pemerintah kabupaten lebih cerdas memikirkan lebih jauh tentang kondisi pendidikan di daerahnya masing - masing dengan tetap mengacu pada program pendidikan nasional seperti standar nilai, kurikulum dan sebagainya. Memikirkan di sini maksudnya disamping meningkatkan anggaran pendidikan minimal 20 % – seperti yang telah diisyaratkan dalam Undang - Undang. juga memikirkan langkah - langkah apa yang strategis untuk dijalankan agar pendidikan di daerahnya dapat maju. Hal tersebut harus dilakukan karena kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kualitas - kualitas dari pembangunan di suatu daerah.

Upaya paling strategis bagi peningkatan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan sangat penting bagi Negara dan bangsa Indonesia. Sebab, dengan pendidikan kita dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan berarti dan dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia bilamana pendidikan tersebut memiliki sistem yang berkualitas dan relevan dalam pembangunan. Oleh karena itu kualitas pendidikan merupakan kebijakan dan program yang harus dilaksanakan secara optimal.

Sekolah berperan besar dalam pengembangan berbagai aspek dari anak didik, apa lagi dengan kondisi yang seperti sekarang, yaitu untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia, tentu saja sekolah menjadi ujung tombak dan mempunyai peran yang sangat strategis.

Melalui bidang pengajaran, sekolah membantu anak didik mengembangkan kemampuan intelektual dan keterampilan kerja, sehingga anak didik memiliki keahlian

untuk bekerja dan ikut membangun bangsa dan Negara. Pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau Pendidikan tinggi dikenal sebagai Pendidikan Menengah.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya diklat tersebut mengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena itu,secara khusus pada hakekatnya diklat mengandung adanya aspek potensial,aspek fungsional, aspek operasional dan aspek kepemimpinan organisasi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka keberadaan diklat berperan penting di dalam meningkatkan dan mewujudkan potensi karyawan,profesional karyawan, fungsional karyawan, operasionalisme karyawan dan pengembangan karir karyawan yang dapat dilaluinya melalui proses diklat baik berupa diklat kepemimpinan, diklat profesi lewat kursus-kursus, diklat fungsional berdasarkan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara khusus sesuai fungsinya, dan

diklat operasisonal yang biasanya dilakukan untuk penerapan proses dan prosedur suatu pelaksanaan penerapan teknologi yang sesuai dengan prospeknya.

Notoatmodjo (1992:23) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumberdaya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kebijakan Dinas Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Penelitian di Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

Bagaimana Kebijakan Dinas Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tambrauw, Provinsi Papua Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menggambarkan Kebijakan pengembangansumber daya manusia di Kabupaten Tambrauw, Provinsi Papua Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Arikunto, Suharsimi.2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anonimous, 1992.*Administrasi Negara*.Jakarta : peenrbit Erlangga

Armstrong.1997.*Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta : Andi Offset

Burhan, 2001.*Metode Penelitian Sosial*.Yogyakarta : andi Offset

Gibson,ivancevich.2007. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Ghalia Utama

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Handoko.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Ghalia Utama

Manullang, M dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* Jakarta:PT. Pustaka Binaman Pressindo

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Mclagan,Suhadolnik.1999.Efektivitas Pelatihan.Jakarta : Penerbit Erlangga

Mangkunegara.2000.*Proses Pendidikan Jangka Pendek di Indonesia*.Yogyakarta:Andi

Notoadmojo.1992. *Pendidikan dan Pelatihan bagi Organisasi*.Yogyakarta: Penerbit Andi

_____2003. *Konsep dan Penerapan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Nadler, Leonard. 2001.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CVAlfabeta Bandung

Nitisemitro.1996.*Manajemen Personalia*.Jakarta : Penerbit Erlangga

Nasirun.2014.*Pembangunan Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Ghalia Utama

Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sulistyani,Rosidah.2003. *Konsep Pelatihan*.Yogyakarta:Andi Offset

Siregar.2009.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung : CV Alfabeta

Sastradipoera.2002.*Teori dan Praktek Pelatihan*.Jakarta : Ghalia Utama

Stephen.Werf. 1997. *Proses Kebijakan Publik*.Jakarta : Ghalia Utama

Schuler.1992.*Efektivitas Kerja*.Yogyakarta:Andi Offset

Swasono,Yudo.1993.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Utama

Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivits Kerja*.Jakarta : Ghalia Utama

Siagian, Sondang P. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara Situmorang, Syafrizal Helmi et al. 2010.

Sihombing, Marissa.2011.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. CV Alvabeta:Bandung.

Syarief, Hidayat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara

Tegeh, I Made,dkk. 2013.*Seminar Pendidikan*.Jakarta : Ganesha Press

Soekanto.1984.*Manajemen Organisasi*.Yogyakarta : Andi Offset

Tulus.1994.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : CV.Alfabeta

Peraturan perundang-Undangan :

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional

Undang-Undang No.35 tahun 2008 Tentang Otonomi Khusus

Peraturan Bupati No. 01 Tahun 2009 Tentang Dinas Pendidikan Kabupaten Tambrauw

Undang-Undang No.56 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Tambrauw di Provinsi Papua Barat